

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)

Carnila M.D. Parhusip
Mochammad Al. Musadieg
Gunawan Eko Nurtjahjono

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : margarethadumaris@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,670 > 3,20$) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji parsial untuk Sikap diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t_{hitung} Sikap lebih besar daripada t_{tabel} Sikap ($3,418 > 2,012$). Hasil uji parsial variabel Perilaku mempunyai signifikansi sebesar 0,002 dan t_{hitung} Perilaku lebih besar daripada t_{tabel} Perilaku ($3,230 > 2,012$).

Kata Kunci: *Disiplin, Sikap, Perilaku, dan Prestasi Kerja*

ABSTRACT

The research aims to explain the Influence of Discipline Work on Work Performance. The research used explanatory research with quantitative approach, using interviews, documentation, and questionnaire as data collection tools that is distributed to 50 employees at Employees AJB Bumiputera 1912 Branch Office of Kayutangan, Malang. Analysis of the data in this research using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis showed that the variables simultaneously and partially variable Attitude, and variable Behavior has a significant influence on Work Performance. This is shown by the results obtained by $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,670 > 3,20$) and simultaneous test F significance value of 0.000 which is smaller than α of 0.05 ($0.000 < 0.05$). The significance of value under 5% so that the resulting decisions are accepted H_1 and rejected H_0 . Partial test results for variable Attitude is obtained significance value of t is 0.001 which is smaller than α of 0.05 ($0.001 < 0.05$). Partial test results for variable Behavior has t significance of 0.002 and t_{hitung} Behavior is bigger than t_{tabel} Behavior ($3,230 > 2,012$).

Keywords : *Discipline, Attitude, Behavior, and Work Performance*

PENDAHULUAN

Era sekarang ini yang sudah masuk ke zaman globalisasi semakin menunjukkan tingginya tingkat persaingan antara perusahaan yang ada di dunia. Hal ini karena semakin banyaknya kebutuhan masyarakat dan semakin banyaknya pilihan yang ada di pasaran. Untuk menarik minat masyarakat, masing-masing perusahaan saling memperkuat keunggulan masing-masing. Menurut Mangkunegara (2009:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Sumber daya manusia merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidangnya masing-masing. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral yang baik. Untuk itu, diperlukan adanya pengendalian terhadap individu-individu yang ada di perusahaan supaya tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan bawahan maupun antara sesama karyawan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman. Hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin di dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai (2009:825), “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku”. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengevaluasian terhadap karyawan harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus benar-benar mampu “mengukur” bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 merupakan asuransi yang pertama kali didirikan di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransiterkemuka di Indonesia. Didirikan abad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia melalui layanan dan produk keuangan. AJB Bumiputera 1912 memiliki karyawan-karyawan yang masing-masing memiliki perbedaan sikap dan perilaku dengan yang lainnya. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG KAYUTANGAN KOTA MALANG**”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik. Menurut Hasibuan (2002:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Unsur- unsur Disiplin (*input*)

Disiplin menurut Siswanto (1994:278) yaitu “suatu sikap menghormati, taat, patuh, terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” Disiplin juga diartikan oleh Sinungan (2000:145) adalah “ sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun penjelasan mengenai sikap dan perilaku yang menjadi unsur- unsur kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Pengertian sikap menurut Robbins (1996:169) adalah “pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa”. Menurut Umar (1999:25), sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan yang relatif konsisten terhadap suatu obyek atau gagasan.

Dengan demikian, sikap merupakan bagaimana seseorang melakukan sesuatu dalam menghadapi lingkungan di sekitarnya. Sikap juga memberikan pengarahan pada perilaku yang memuat unsur- unsur emosional dan kesiapan untuk berperilaku tertentu.

Winardi (2004:213) mengemukakan bahwa ada 3 indikator dari sikap, yaitu:

1. *Komponen Kognisi*
Komponen kognisi merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang diketahui sebagai hasil pengetahuan yang diperoleh.
2. *Komponen Afeksi*
Komponen afeksi menyangkut emosional subyektif terhadap obyek sikap.
3. *Komponen Behavioral*
Komponen behavioral berkaitan dengan kesiapan tindakan- tindakan yang ada dari diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi.

b. Perilaku

Siagian (2003:105) mengemukakan bahwa “perilaku adalah keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tingkah lakunya berupa kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sebagai anggota organisasi. Tingkah laku tersebut ditunjukkan dengan semakin rendahnya tingkat absensi,

semakin rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja, dan produktivitas makin tinggi”. Definisi lain mengenai perilaku diungkapkan oleh Panggabean (2002:141) yaitu “perilaku adalah tingkah laku yang terdiri dari tingkah laku yang tidak dapat terlihat dari luar, misalnya keinginan untuk pindah (*intent to leave*), dan ada yang dapat dengan jelas dilihat dari luar, misalnya ketidakhadiran”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku didasarkan pada ketaatan dalam menaati semua peraturan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku yang mencerminkan kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari ketaatan pada peraturan dan disiplin pada pekerjaannya. Hal ini dikemukakan secara jelas oleh Black (1994:145) yaitu, “Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya apabila mereka berpakaian serba baik pada tempatnya, pekerjaannya, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik”.

Perilaku disiplin berkaitan dengan tingkat kehadiran. Apabila tingkat kehadiran karyawan sedikit, hal ini akan berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan dan nantinya akan berdampak pada jumlah *output* yang dihasilkan perusahaan.

Prestasi Kerja

Dharma (1985:1) prestasi kerja adalah “sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang “. Kemudian Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat tersebut, prestasi kerja adalah hasil karya atau hasil kerja dari seorang individu terhadap tugas yang diembannya sesuai dengan banyaknya kewajiban yang dipikulnya. Prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Menurut Dharma (1985:43), pengukuran prestasi kerja ada 3, yaitu:

- a. Kuantitatif: melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilihat

dari standart kuantitatif yang dibuat oleh perusahaan.

b. Kualitatif: melibatkan tentang kepuasan, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran.

c. Ketepatan waktu: melibatkan tentang kesesuaian waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Syadam (2005:284), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom (1999:62) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (2008:5) menyatakan bahwa: “penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal

antara variabel-variabel yang pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan AJBBumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang sebanyak 50 karyawan. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik Sampel Jenuh. Sugiyono (2012:85) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Untuk memperoleh data yang akurat, maka jumlah populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel seluruhnya.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 15.0 for windows*. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk membuat suatu deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen (X) secara simultan dengan variabel dependen (Y).

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini diketahui bahwa distribusi item-item dari variabel Sikap (X_1), variabel Perilaku (X_2), dan variabel Prestasi Kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap (X₁)

Item	Pernyataan	Rata- Rata
X1.1	Pengetahuan akan pekerjaan	4.56
X1.2	Kemampuan menggunakan peralatan kerja	4.66
X1.3	Pekerjaan yang rumit mempengaruhi kinerja	4.26
X1.4	Kemauan untuk mengikuti aturan yang berlaku	4.74
X1.5	Bekerja sama dengan rekan sekerja	4.66
X1.6	Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan	4.64
X1.7	Melakukan pekerjaan sesuai dengan metode	4.30
X1.8	Terampil menggunakan peralatan kerja	4.20
X1.9	Menegur teman yang tidak menaati peraturan	3.90
Total Rata- rata Variabel Sikap		4.44

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel Sikap (X₁) sebesar 4,44. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel Sikap (X₁).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku (X₂)

Item	Pernyataan	Rata- rata
X2.1	Besarnya keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	4.24
X2.2	Tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Kavutangan Kota Malang	4.34
X2.3	Penggunaan pakaian (seragam) kerja	3.96
Total Rata- rata Variabel Perilaku		4.18

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel Perilaku (X₂) sebesar 4,18. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel Perilaku (X₂).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Pernyataan	Rata- Rata
Y1.1	Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.18
Y1.2	Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja	3.72
Y1.3	Jumlah hasil kerja lebih banyak dengan waktu sebelumnya	4.14
Y1.4	Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.32
Y1.5	Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja	3.92
Y1.6	Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.	4.22
Y1.7	Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	4.40
Y1.8	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan sekerja	4.12
Y1.9	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.	4.46
Total Rata- rata Variabel Prestasi Kerja		4.16

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 4,16. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Sikap (X₁), Perilaku (X₂), terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bantuan *SPSS for Windows ver 15.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4:

Tabel 4. Persamaan Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Y (Prestasi Kerja)	Konstanta	2,767			
	X1 (Sikap)	0,593	3,428	0,01	Signifikan
	X2 (Perilaku)	0,880	3,230	0,02	Signifikan
$\alpha = 0,050$ $R = 0,693$ Koeffisien Determinasi (Adj. R ²) = 0,458 F _{-hitung} = 21,670 F _{-tabel (F_{2,47, 0.05})} = 3,20 signifikansi = 0,000 t _{-tabel (t_{47, 0.025})} = 2,012					

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan pada Tabel 4 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,767 + 0,593X_1 + 0,880X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $\beta_0 = 2,767$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap Y , maka nilai Y berkisar sebesar 2,767. Besarnya konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Sikap (X_1), dan Perilaku (X_2), maka Prestasi Kerja (Y) telah cenderung baik.

2. $\beta_1 = 0,593$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada Sikap (X_1) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,593. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada Sikap (X_1), maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila Sikap (X_1) menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y .

3. $\beta_2 = 0,880$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada Perilaku (X_2) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,880. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada Perilaku (X_2), maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila Perilaku (X_2) menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y .

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Uji F

Berdasarkan perhitungan, F_{hitung} sebesar 21,670. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,670 > 3,20$ dan nilai sig. f $(0,000) < \alpha = 0,05$ maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan/serentak, variabel bebas Sikap X_1 , dan variabel bebas Perilaku (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y).

b) Uji t

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Sikap (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,593 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,418 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,418 > 2,012$) dan juga signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Sikap berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Variabel Perilaku (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,880 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,230 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,230 > 2,012$) dan juga signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pembahasan pengaruh secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian ini, alternatif pertama dapat diketahui bahwa variabel Sikap (X_1) dan Perilaku (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai R Square sebesar 0,458. Hal ini berarti bahwa variabel Sikap (X_1) dan Perilaku (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 45,8 %, sedangkan sisanya sebesar 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Pembahasan pengaruh secara parsial

1. Pengaruh antara variabel Sikap terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Sikap (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Variabel Sikap (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,593 yang berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100 %, maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 59,3 %. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dengan Prestasi Kerja (Y), sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan

variabel Sikap (X_1), maka Prestasi Kerja (Y) semakin meningkat pula.

2. Pengaruh antara variabel Perilaku terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Perilaku (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 88 %. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,880. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara Perilaku (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y). Sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat Perilaku (X_2) yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula Prestasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Sikap (X_1), Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai F_{hitung} sebesar 21,670 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikan $F < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel Sikap (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,593 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,418 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,418 > 2,012$) dan juga signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Perilaku (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,880 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,230

dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,230 > 2,012$) dan juga signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.

4. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,458. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas Sikap (X_1) dan variabel bebas Perilaku (X_2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y , adalah sebesar 45,8 %, sedangkan 54,2 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Saran

Saran- saran yang dapat disampaikan peneliti berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Kota Malang untuk lebih meningkatkan disiplin para karyawannya dalam hal disiplin waktu, yaitu dengan pemberian sanksi yang jelas bagi para karyawan bila tidak datang tepat waktu dan pulang sebelum waktu jam kerja sesuai peraturan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Kota Malang.
2. Diharapkan kepada pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Kota Malang untuk lebih memperhatikan faktor- faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Black, J.M. 1994. Manajemen Supervisor. Diterjemahkan oleh Mohammad Mas'ud. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Bittel, LR, dan Newstrom. J. 1999. Pedoman bagi Penyelia 2. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM.
- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Prestasi Kerja, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Robbins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Diterjemahkan Pujaatmaka Handjana. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, M. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara.
- Siswanto, B. 1994. Manajemen Tenaga Kerja. Cetakan III. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syadam Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Cetakan ketiga. Jakarta: Djambatan.
- Umar, H. 1999. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi Revisi dan Perluasan: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenada Media.

